

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส จึงมียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพ เป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายThailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดผลลัพธ์ ๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>ให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม</p> <p>๓.มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายงาด้านบุคลากรที่เหมาะสมให้ก้าวไปสู่องค์กรที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง(Think Tank) เติร์มรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทของท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร</p> <p>๒. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กร</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒: พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒.เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กร</p> <p>๓.เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.มีการออกแบบ พัฒนาและทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและThailand ๔.๐</p> <p>๒.มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวาง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>๔.เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า และคำตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>แผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development plan :IDP)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กร</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๒.มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป</p> <p>๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว(One Stop Service) หรือเกิดการใช้ออปพลิเคชัน(Application)</p> <p>๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ่มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น</p> <p>๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ(Early Retire) ที่เหมาะกับองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุก ๒ ปี</p> <p>๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path) ที่ชัดเจน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงานดังนี้</p> <p>๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรือ อาวุโส หรือ เชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการ ท้องถิ่นระดับกลาง</p> <p>๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ และคุณลักษณะอื่น ๆ</p> <p>๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพและหลักความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๒.การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง</p> <p>๒.๑ มีการกำหนด กลไก หน้าที่และ อัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการ และระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓.มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการ สับเปลี่ยนหมุนเวียน(Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ</p> <p>๔.มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงระบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.มีการปรับปรุงระบบประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัด รายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสาย งาน</p> <p>๒.มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสาย งาน</p> <p>๓.มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัดในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓: ส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มี ศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p>	<p>๑.เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นให้มีศักยภาพและ สมรรถนะสูงเอื้อต่อการ เปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p> <p>๒.เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่องในบริบทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓.เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้ มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำและขับเคลื่อน แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับ ความจำเป็นของท้องถิ่นและ สอดคล้องกับThailand ๔.๐</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.มีแผนฝึกอบรมและพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับ ความ จำเป็น(Training Needs) และ สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะ เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>ฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาฝีมือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่นสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่าง ๆ</p> <p>๓. มีมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการที่ต้องการในอนาคต</p> <p>๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงาน อำนวยการและบริหาร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔: เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑.สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำที่ทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ</p> <p>๒.เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว</p> <p>๓.เพื่อให้มีกลไกและเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม</p>	<p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่นอันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม</p> <p>๒.มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น(รองปลัด และปลัด อบจ.) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส</p> <p>๓.มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ</p> <p>๒.มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กร</p> <p>๓.มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้</p> <p>๓.๑กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้</p> <p>๓.๒ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากร</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕: ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี</p>	<p>๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส</p> <p>๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส</p>	<p>๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรอันจะปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชนในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีแนวทางกลไกและเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทองค์กรและแต่ละสายงาน</p> <p>๒. การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. องค์กรได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน</p> <p>๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสม</p> <p>๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส</p> <p>๒.มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์</p> <p>๓.มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร</p> <p>๓.มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรและรองรับ Thailand ๔.๐</p> <p>๔.มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖: การกำกับ ติดตามและประเมินผล</p>	<p>เพื่อเป็นหลักประกันว่า ยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้ กำกับ ติดตาม และประเมินผล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑.ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้มีการนำไปปฏิบัติจริง อย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จ ตามที่กำหนด</p> <p>๒.ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่ง และสร้างความเชื่อมั่นให้กับ ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน</p> <p>๓.มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษา วิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม</p>